

News

A revista do Grupo LET Recursos Humanos

LET

Nº 56 | Março / Abril | 2016 | Ano 10 | www.grupolet.com



POR DENTRO DO RH

José Augusto Wanderley

dá dicas valiosas para...

Gestão de Conflitos e Negociação - Pág.8

CONEXÃO CHINA

Aprender MANDARIM

aumenta competitividade

de brasileiros - Pág. 16

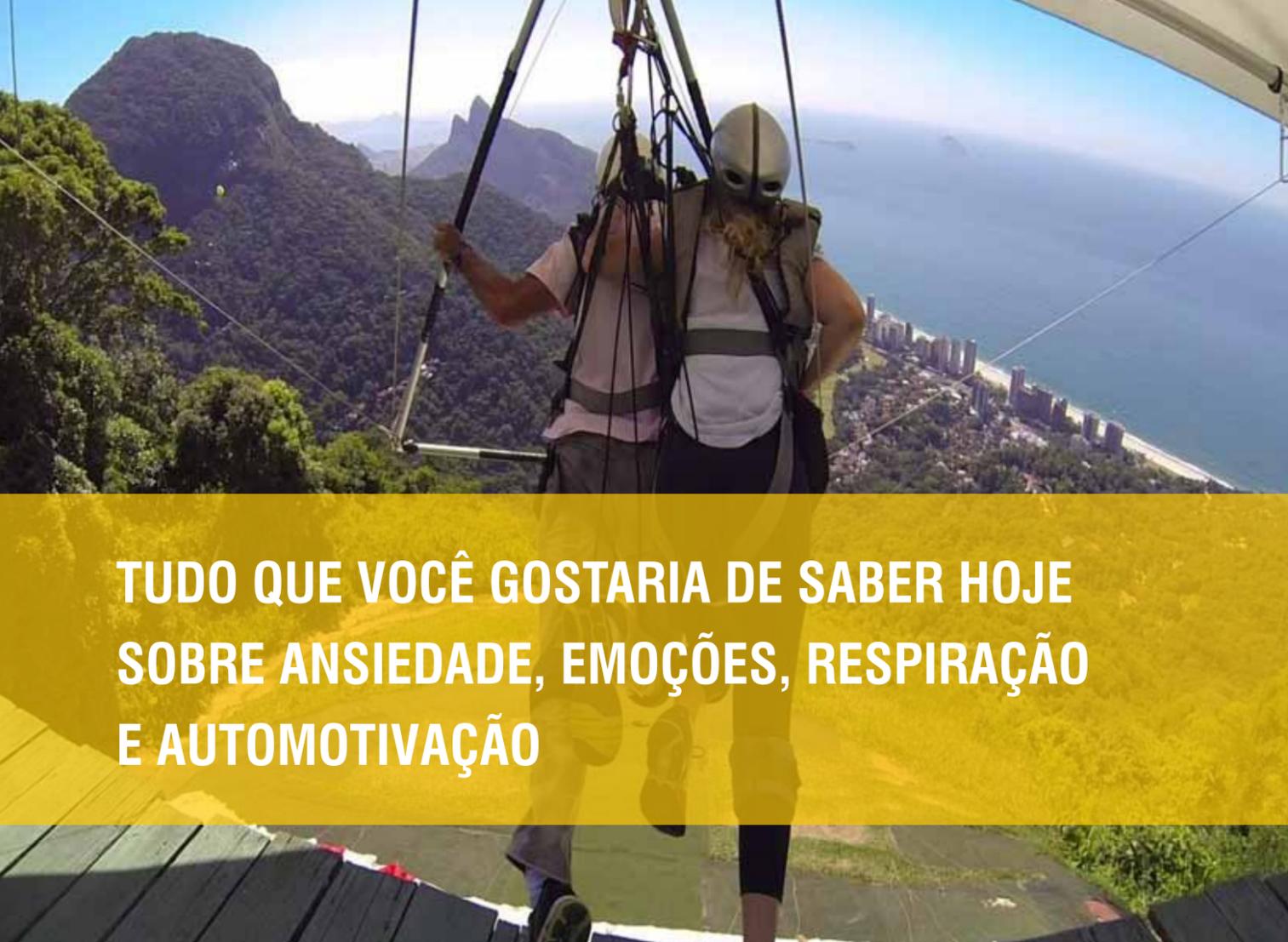
CAPA - HOMENAGEM

Jayme Monjardim

(Diretor de TV da Globo)

60 anos

O legado do transformador de sonhos em
inovação artística - Modelo para RHs - Pag. 12



TUDO QUE VOCÊ GOSTARIA DE SABER HOJE SOBRE ANSIEDADE, EMOÇÕES, RESPIRAÇÃO E AUTOMOTIVAÇÃO

PALESTRAS E TREINAMENTOS

Superação, foco e bem estar através da respiração, monitorados pela neurotecnologia.

Ruy Marra, coordenador

Profissional com mais de 20 anos de atuação, pesquisador em neurociência do comportamento e integrante da equipe do Laboratório de Neuroimagem Avançada e Psicofisiologia da Faculdade de Medicina da UFRJ com linha de pesquisa em respiração e meditação para pacientes com ansiedade e depressão. Palestrante TED Talent Search 2013 - Past is not destiny

Autor dos livros:



Soluções práticas e eficientes para equilíbrio, confiança, satisfação e adaptação diante dos desafios.



www.superar.esp.br

ruy@superar.esp.br
scardinic@gmail.com
(21) 99403-6334

Foto: Zuh Ribeiro / Army Agency

Papo com o leitor

“Ah se o Brasil tivesse mais Jaymes”



Caros leitores,

Paixão, envolvimento e muito trabalho, não importa se faz chuva ou sol, se a economia é boa ou ruim; o Jayme é assim. Parabéns aos 60 anos do Jayme Monjardim, diretor de muitas novelas da Globo, o nosso personagem da matéria de capa. Ele nos conta um pouco de sua visão, lições e histórias em uma matéria exclusiva de quatro páginas. Quisera o Brasil tivesse mais Jaymes, seja na política, na economia, no mercado. Quando você ler a entrevista vai entender...

Abro espaço neste editorial para um agradecimento super especial ao Oscar Schmidt (palestrante), ao Jorge Mattos (empresário) e ao Ruy Marra (consultor), nossos parceiros que já nos abraçam em anúncios nessa nova fase de NEWSLET. Eles já entenderam que NEWSLET irá potencializar o valor de suas marcas e seus trabalhos. Que a visão empreendedora deles inspire outros grandes talentos do mercado a descobrir a mesma coisa!

O próprio Jorge nos dá nesta edição uma maravilhosa entrevista sobre o MyEtalent, produto que amplia as possibilidades do desenvolvimento humano. O mesmo acontece àqueles que cursam o Mandarin. Em nossas páginas confira porque este idioma já é o segundo mais falado (e respeitado) no planeta. Conversamos também com José Augusto Wanderley, grande especialista em Gestão de Conflitos. Tenha a certeza de que conflito nem sempre é algo negativo.

E tenha a convicção de que esta publicação decana continuará a surpreender você a cada dois meses. Boa leitura!

Boa leitura!

Joaquim Lauria
Diretor Presidente do Grupo LET Recursos Humanos

Grupo LET divulga sua MELHORIA CONTÍNUA

O ano de 2016, para o Grupo LET Recursos Humanos, segue sendo de melhoria contínua em seus parâmetros, de comunicação e, também, em cadastramento de currículos em eventos externos – uma novidade em nossa divulgação. Veja nos gráficos abaixo o que evoluímos em relação ao ano anterior.



Expediente

Grupo LET Recursos Humanos
Membro Oficial



Diretor Executivo: Joaquim Lauria
Diretor Adjunto: Kryssiam Lauria



Publicação bimestral - Março / Abril 2016
Ano 10 – Nº 56 - Tiragem 2.000 exemplares

Jornalista responsável (redação e edição):
Alexandre Peconick
(Comunicação Grupo LET)
Mtb 17.889
e-mail para comunicacao@grupolet.com

Diagramação e Arte:
Murilo Lins (murilolins@terra.com.br)

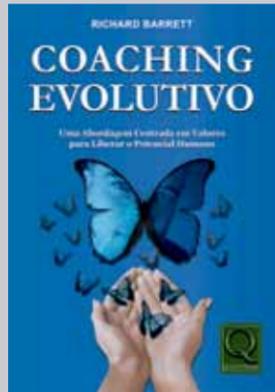
Conselho Editorial:
Alessandra Dantas da Mota
Lourdes Moreira

Foto da capa:
Alexandre Peconick

OPORTUNIDADES:
Cadastre seu currículo diretamente em nossas vagas clicando www.grupolet.com/vagas/candidato e boa sorte!

GRUPO LET NAS REDES SOCIAIS:
Acesse nossas páginas no Facebook e no LinkedIn

“LER É MUUUITO BOM”



“Coaching Evolutivo”, de Richard Barrett (Qualitymark Editora)

Ícone no tema Valores Humanos, Barrett esclarece porque um coach não pode orientar pessoas a trilhar estradas inóspitas se ele mesmo não tiver vivenciado tais estradas. Best seller no exterior, esta obra descreve uma trajetória imprescindível ao coach: a do amadurecimento psicológico de um ser humano. E explica como a familiarização do coach com o desenvolvimento humano de seu cliente facilita a descoberta do autêntico potencial de realização.



De Bate-Pronto com Marcia Vespa, autora do livro “Um RH Visto de Cima” (Qualitymark Editora)

O nosso papo da edição é com a consultora que já desenvolveu mais de dois mil líderes e, em seu livro, esclarece como o RH pode desatar os nós de relacionamento entre a direção da empresa e seus colaboradores.



Em que sentido o fato de ser cada vez mais desafiante ocupar o posto de uma presidência os tem feito olhar o RH cada vez com maior valor?

M. V. – É evidente certa angústia no empresariado, que tem sido demandado a tomar decisões diante de situações jamais vividas. A gestão de talentos tornou-se requisito crucial e o RH é intimado a conectar estratégias projetadas pela alta direção. Visualizar o futuro e ter o discernimento entre o que hoje é a empresa e aquilo que ela deseja ser no futuro é o que tem feito CEOs atuarem mais próximos do RH.

Os novos profissionais que chegam aos postos de liderança em RH estão capacitados a “conversar” com o topo das organizações?

M. V. – Ainda há longo caminho a percorrer, com lacunas importantes de competências e esses “gaps” não se resumem aos novos profissionais. Um profissional de RH precisa entender o negócio para falar a linguagem do seu “eleitorado” e romper o estigma da visão poetizada sobre gente e resultados, compreendendo que não se trata de uma dicotomia de opostos. Enquanto o RH não abdicar dos trabalhos burocráticos e rotineiros não entenderá profundamente o modelo de negócio.

De que forma a implementação de uma cultura pautada em valores assegura bom diálogo entre líder e liderados?

M. V. – Valor organizacional é um diferencial dificilmente copiado, mas subutilizado pelas empresas. Uma cultura pautada em valores, transformados em comportamentos observáveis, modifica a relação dos empregados com a companhia; fomenta diálogo entusiástico e criativo, pelo fato de os indivíduos expressarem sua visão pessoal e sentirem que transformam o mundo.

DA “SÉTIMA ARTE”...PARA OS RHs



Myrna Brandão, jornalista especializada em Cinema, nos sugere a reflexão do filme “Segredos Revelados (Spotlight)”, de Tom McCarthy, o grande vencedor do Oscar de melhor filme de 2015. Reconstrói a história real da investigação jornalística do “Boston Globe” que trouxe a público um escândalo envolvendo a Diocese de Boston, revelando uma série de abusos sexuais cometidos por padres. A investigação foi o fator que deu visibilidade e consequência ao assunto.

Além de permitir o debate de temas como ética, articulação, profissionalismo, coragem, assunção de riscos e atitudes fora do convencional, o filme enseja uma metáfora com acontecimentos do mundo atual em outras áreas e traz, através de sua abordagem realista e personagens humanizados, o exemplo do que deve ser uma imprensa corajosa e consequente. Mostra o amplo trabalho que antecede uma matéria, exigindo pesquisa aprofundada e orientação de um editor competente.



A jornalista Myrna Brandão

Foto: Divulgação



Foto: Divulgação

Jorge Matos
Presidente da ETALENT

“Alavancar pessoas e organizações através do comportamento é o propósito da Etalent”

Após amplo sucesso em um universo de quatro mil clientes por meio da aplicação da plataforma Etalent para organizações dos mais distintos portes, o empresário Jorge Matos e sua equipe de 60 colaboradores, lançaram em 2015 a Plataforma MyEtalent, unindo o corporativo ao desenvolvimento pessoal e profissional por indivíduo. Eu, Editor Executivo de NEWSLET, apliquei em mim mesmo o MyEtalent e o grau de acurácia do resultado, sem exagero, considero impressionante.

Certificado pelo Conselho Administração, o programa lista mais de 800 ocupações para serem aplicadas em um plano de ação individual. Ambas as plataformas definem comportamentos com praticamente 100% de precisão. Conversamos com Jorge Matos, Presidente da ETALENT, empresa voltada a Alavancar pessoas e organizações

através do comportamento. No Site do GRUPO LET publicamos a pesquisa “Talento Brasileiro”, uma forma mais ampla para que você dimensione força e contribuição dessas ferramentas ao mercado de trabalho brasileiro. Confira!

NEWSLET – De que forma a questão de mapear e quantificar atitudes e talentos se tornou convincente para gestores de organizações?

Jorge Matos – William M. Marston, em seu livro “As Emoções das Pessoas Normais” (1928), identificou que qualquer pessoa apresenta em doses distintas quatro fatores comportamentais observáveis (DISC): Dominância (D) – como lida com problemas e desafios com garra e objetividade; Influência (I) – Focaliza as relações pessoas e influencia os outros; Estabilidade (S) – possui estilo ponderado, ouvinte, paciente, amável,

pouco afeito a mudanças bruscas; Conformidade (C) – Prefere detalhes, segue normas e procedimentos, é analítico e perfeccionista. Combinados, tais fatores determinam o comportamento do indivíduo. Anos mais tarde, descobriu-se que ao comparar o comportamento de uma pessoa ao comportamento desejável para um cargo, pode-se verificar o quanto próximo ou distante aquela pessoa está da adequação ao cargo. Ao colocar essas combinações em gráficos, pessoas que estão em cargos mais alinhadas ao seu comportamento natural, têm mais chances de sucesso.

NEWSLET – Porque o MyEtalent prioriza o autoconhecimento?

J.M. – O autoconhecimento é a base para o crescimento e satisfação pessoal. Assim, o MyEtalent ajuda a pessoa a identificar a sua natureza comportamen-

tal, a olhar para si e entender qual é a sua essência e o seu propósito. Imaginemos um pai detalhista, que cursou engenharia. Por não entender as características comportamentais, acha que a engenharia também é a melhor carreira para o filho que, por sua vez, pode ser o oposto comportamental do pai. O programa também revela como as ocupações se estruturam; algumas combinam mais com a pessoa e outras menos. Quando há uma diferença muito grande entre uma pessoa e a sua ocupação, o sistema ajuda não só a identificar essa distância, mas também indica o caminho a ser percorrido para diminuir essa distância.

NEWSLET – Que referências usou para definir os talentos e atitudes esperados de cada um?

J.M. – Tendo como base os 4 Fatores DISC, chegamos à existência de 36 perfis básicos. Hoje já são mais de sete milhões de perfis em nossa base de dados e o sistema é capaz de gerar milhares de relatórios e identificar peculiaridades que ajudam pessoas e organizações a se conhecerem com profundidade e com isso torná-las mais felizes e produtivas. Além disso, o MyEtalent condensou a experiência de ter trabalhado com mais de 50 mil profissionais em todo o Brasil.

NEWSLET – De que forma você sugere que os líderes de RH usem o MyEtalent?

J. M. – A ideia é que através do ETALENT possamos ajudar em todo o processo de RH - Atração, Educação, Gestão e Manutenção. A proposta do MyEtalent é ajudar no autoconhecimento e autodesenvolvimento dos indivíduos, apoiando os seus processos de mudança pessoal. Dessa forma, a organização que oferece aos seus colaboradores a Plataforma MyEtalent, em comum acordo, acompanha a evolução desse profissional através do ETALENT, apoiando e orientando suas ações. Neste caso funciona como uma ferramenta de e-Coaching. É importante que o gestor conheça o colaborador em sua essência para que ele possa auxiliá-lo a utilizar o máximo de seus recursos.

“É importante que o gestor conheça o colaborador em sua essência para que ele possa auxiliá-lo a utilizar o máximo de seus recursos pessoais.”

Esse gestor ou mesmo um coaching profissional pode ajudá-lo a montar um plano mais poderoso. Muita gente sabe que está perdida, mas não o quanto. O programa lhe dá esses números em percentuais.

NEWSLET – Dê exemplo de feedback positivo de líderes que se aprimoraram após usar o potencial do MyEtalent...

J. M. – Vários executivos quando descobrem, por exemplo, que podem ser extremamente agressivos, se conscientizam e adequam para melhor se relacionar com pessoas cuja natureza difere muito da deles.

NEWSLET – O que os psicólogos, em geral, pensam sobre essas ferramentas?

J.M. A grande maioria que vem estudando com afinco nossas metodologias e sistemas e tornando-se fãs, e vêem seus projetos e ações serem alavancados.

NEWSLET – A empresa que aplica processo de seleção por competência “torce o nariz” para a sua ferramenta?

J.M. – Não. Ao contrário. Elas são normalmente os nossos melhores clientes,

isso por que, se no passado estavam muito focados nos aspectos técnicos e, nesse caso, vendo só um lado da moeda, hoje, ao utilizar o ETALENT, conseguem vislumbrar o outro lado ao medir as competências comportamentais. O ETALENT visa complementar, auxiliar e integrar os processos de seleção por competência.

NEWSLET – As empresas estão sensíveis e apoiam seus colaboradores no processo de autoconhecimento?

J.M. – Sim. Há uma mudança em curso. As empresas estão descobrindo que para os profissionais realizarem suas atividades com excelência eles precisam antes APRENDER. Por outro lado, aprender de verdade, exige que as pessoas de fato DESEJEM. E para desejar de dentro para fora e não de fora para dentro, as pessoas precisam de fato ENTENDER. O processo ideal de entendimento deve começar com entender a si próprio, sua natureza, o que o torna mais forte ou mais fraco. O que lhe faz feliz. É uma mudança de paradigma marcante. Temos tentado educar o gestor para mostrar a importância do autoconhecimento. Primeiro pedimos que ele aplique em si mesmo o MyEtalent. Após verificar o impacto positivo em si mesmo, ele passa a sugerir, com entusiasmo que seus colaboradores façam o mesmo.

NEWSLET – Fale sobre a formação de profissionais das empresas que a ETALENT faz para que estes possam não apenas aplicar o inventário aos colaboradores, mas monitorar toda a continuidade do processo...

J.M. – Temos hoje dois dias treinamento básico e dois dias do avançado, em formato presencial, que são feitas in company ou aberto. Para obtenção da certificação DISC ETALENT é necessário que seja feito a prova. Este formato esta sendo radicalmente mudado. No novo modelo serão quatro programas de treinamento - presenciais e online - abordando todo processo integrado de RH - ATRAÇÃO, EDUCAÇÃO, GESTÃO E MANUTENÇÃO DE PESSOAS. ■

Política de Gestão da Qualidade Para “SAIR DO PAPEL” é vital ENGAJAR colaboradores

O primeiro ponto chave para que uma Política de Gestão da Qualidade obtenha resultados práticos no dia a dia de trabalho é que esta Política seja de fácil entendimento e expresse, de fato, os interesses de toda a organização. A Política do Grupo LET Recursos Humanos, por exemplo, fala em “aumentar a satisfação de nossos clientes, melhorando continuamente os nossos processos”. Ora, os termos usados são de simples entendimento para qualquer um de seus colaboradores e é nesta direção que o Grupo LET atua desde a sua fundação, em março do ano 2000.

Contudo, seja para o Grupo LET ou qualquer outra organização, é fundamental engajar os colaboradores para que eles sejam atuantes na observância de proceder conforme essa Política O ANO INTEIRO, não apenas às vésperas da renovação da certificação da Norma ISO.

Márcio de Luca, Consultor de Qualidade do Grupo LET informa que dobrar a Política em objetivos e metas, o que é normalmente feito, não é o suficiente para que o seu colaborador se motive. Para ele, a Qualidade e a Inovação já estão no DNA dos colaboradores, mas sugere que a empresa crie espaços, programas ou eventos que possam gerar inovação nos processos. “Semana da Qualidade, palestras, workshops, divulgação maciça em meios de comunicação corporativa; quando você Gestor

faz uma ou várias dessas ações mexe com a cabeça das pessoas e as ajuda a enxergar propósito em alinhar processos”, enfatiza Márcio.

Independente dessas ações, o Consultor esclarece que se o colaborador entender “o quanto importante é ele fazer certa uma tarefa logo da primeira vez”, ele vai naturalmente “abraçar a Política de Gestão”, pois lhe sobrar tempo para refletir sobre novos projetos que ajude, por exemplo, a empresa e economizar custos.

Empresas que têm uma Política de Gestão da Qualidade saem muito à frente daquelas que ignoram essa importância. “Nessa linha, a empresa deve ter a filosofia de que cada colaborador é responsável por acompanhar e controlar o seu próprio trabalho. Não vivemos mais a era do inspetor, do capataz. A empresa ganha muito quando tem colaboradores proativos o suficiente para que cada um seja responsável pela sua Qualidade”, pontua o Consultor.

Com relação aos colaboradores em geral, qual é o grande desafio em fazer as pessoas entenderem que aquilo ali traz significado para a vida delas? É a pessoa entender que o que está sendo proposta tem que ser o que ela faz. Isto é importante estar escrito até para as pessoas que entram na empresa poderem trabalhar do mesmo jeito. Todo colaborador que entra na empresa passa por um treinamento para se adequar ao sistema de Gestão da Qualidade. ■



Foto: Rebeca Drohls

Daniel Pink – fala dos principais vetores para a motivação no mundo de hoje, e isto serve também para as jornadas da Qualidade

1 – Autonomia – necessidade de você dirigir a sua própria vida

2 – Maestria – necessidade de aprimorar algo que tenha relevância para a organização

3 – Propósito – fazer o que fazemos, a serviço de algo maior do que nós mesmos

Cada um fazendo o seu trabalho com qualidade, servirá de exemplo aos colegas. Quem não estiver atuando com qualidade vai naturalmente ser expulso do sistema.

Na prática muita gente acha que deve trabalhar “do seu jeito”. A Norma justamente quer evitar isto. Mas para isto a equipe deve se reunir e alinhar os procedimentos que reafirmam o que é o certo, dentro dos objetivos daquela empresa. Em muitas empresas a Norma ajuda as pessoas a controlarem e medirem coisas que antes não controlavam e não mediam por acharem que não seria necessário.

O que já há de novidade prevista em termos de política de gestão da qualidade ABNT que para o próximo ano os colaboradores LET terão que estar ligados?

Haverá melhor integração com as outras normas, como a 14000 que é de meio ambiente e a 18000 que é de saúde e segurança ocupacional, haverá outros tópicos como a gestão de risco. Os colaboradores vão precisar estudar, treinar e adaptar os procedimentos deles à nova norma que virá em 2017.

Gestão de CONFLITOS e NEGOCIAÇÃO... em alta

Foto: Shutterstock Images



Em tempos nos quais os conflitos são frequentes, negocia-se quase tudo e o tempo todo. Transformada em chavão, esta frase tem sido ouvida não em uma ou duas, mas em centenas de empresas dentro do Brasil. Verdade ou não, conflitos e negociações sempre existiram e existirão. O consultor José Augusto Wanderley, maior autoridade nacional nos temas Gestão de Conflito e Negociação, assegura que os pontos-chaves de um conflito passam por identificar a sua natureza (de liderança, de comunicação, de equipe, entre outros) e saber trabalhá-lo bem, afim de que este gere crescimento pessoal e profissional. Com serenidade no olhar, ele afirma que esta premissa sempre foi real.

“Estar em conflito com alguém ou com uma situação, em si, não é bom,

nem mau. Não faltam razões para haver conflitos; eles são inerentes a qualquer situação; mesmo porque o mundo em que vivemos é probabilístico, onde ninguém tem a certeza de nada”, justifica. Se uma organização não apresenta conflito nenhum, na avaliação de José Augusto, algo há de errado ou com o gestor ou com as suas pessoas que aceitam tudo cegamente.

Os conflitos são divergências que as pessoas têm de interesses, ideias, posições, valores, recursos, comunicação, entre outras fontes. E a negociação é a busca de uma solução que leva em conta não somente as divergências, mas também interesses comuns e complementares, de modo a encontrar alternativas que atendam aos objetivos das partes. Como as pessoas sempre têm diferenças, cada vez mais é neces-

sário negociar. E há até quem afirme que passamos cerca de 80% do nosso tempo negociando.

Nas empresas, saber ver positividade no conflito e alcançar sucesso na negociação ganha espaços. Master Practitioner em Programação Neurolinguística, José Augusto, por meio de treinamentos, palestras e coaching, já ajudou a aprimorar a capacidade de gestão de mais de 20 mil profissionais. Seu livro “Negociação Total” está na 23ª edição e é uma referência que ajuda a projetar práticas de sucesso em organizações como IBMEC, Vale, Furnas, AmBev, Fiat, Nestlé, Shell, Peugeot, DuPont, Globo, entre outras.

Citando o célebre treinador americano de tênis Timothy Gallwey, para lidar com um conflito, qualquer pessoa deve ter a consciência de que, ao mesmo tem-

po, há dois jogos: o interno (da mente) e o externo (conflito com terceiros). O interno inclui foco, medos, conceitos, suposições, inseguranças, ansiedade e baixa autoestima. Se a pessoa não gerencia tudo isto, terá extrema dificuldade em acessar o seu potencial para solucionar o conflito externo. Gallwey dizia que o tenista que “perde o jogo interno, também perde o externo”. Assim, entender sobre estados mentais e emocionais, bem como a relação pensamento, emoção, ação e resultados é tão ou até mais importante do que entender técnicas para a solução de conflitos. “E o que é paradoxal, é que nenhuma escola nos ensinou sobre como se administra os próprios pensamentos, sendo que há três categorias: pensamentos úteis, inúteis e destrutivos e as pesquisas mostram que a maioria dos nossos pensamentos não são úteis e, com muita frequência, são destrutivos e se constituem nas chamadas palavras assassinas internalizadas”, argumenta José Augusto.

Desenvolver, ao mesmo tempo, a capacidade de compreensão e a ação inteligente (aquela que tem a melhor relação benefício/custo), é importantíssimo. A primeira etapa desse trabalho de gestão consiste em perceber um conflito. “O grande problema é que muita gente demora a perceber, porque nunca treinou a percepção para lidar com o que chamamos de desvios”, revela José Augusto. Há, por exemplo, três deles que devem ser compreendidos, quer se acredite neles ou não: 1 - Alucinação Negativa – que é quando não se vê o que está na nossa frente / 2 - Alucinação Positiva – tem-se miragens, falsas esperanças / 3 - O que você enxerga não é a realidade, mas a sua interpretação da realidade.

Considerando esses fatores, José Augusto sugere que uma boa prática para aprimorar a capacidade de lidar com um conflito é a de acostumar-se a ver a situação por várias óticas; além da sua, a do seu interlocutor e a de um observador neutro. “Tenha em mente: não importa o que eu faço, mas a resposta que o outro me dá”, ratifica. E esta resposta, ou feedback, é decisiva para a tomada de decisão.

No caso da solução do conflito envolver a negociação; antes de iniciá-la, José Augusto alerta para a necessidade de haver compreensão de todos os ângulos do problema. Um bom caminho para tanto é fazer as perguntas certas. “Bons negociadores são excelentes perguntadores, que questionam com as palavras certas, o que exige muito treino”, destaca.

Segundo ponto: todo problema, em princípio tem mais de uma solução e não devemos nos contentar com a primeira que encontramos; muito menos julgarmos de forma precipitada os fatos envolvidos. Paciência e Diálogo: condições básicas para se perceber, compreender e encontrar soluções.

Além de paciência e diálogo, saiba que a negociação envolve importantes etapas, entre as quais destacamos a preparação, que inclui a prática de se imaginar todos os cenários possíveis (do mais tenebroso ao mais favorável); e a abertura, onde se cria um elo, um “sentimento de nós” entre os negociadores.

Mas não são apenas as etapas importantes. Trabalhando com equipes nas empresas, José Augusto identificou que o ambiente físico e social influi por volta de 70% no comportamento de uma pessoa. “As pessoas não se dão conta, mas tudo ao redor delas, do celular, ao barulho da sala, o computador, o ar condicionado fraco ou forte demais, as fofocas dos colegas, tudo causa impacto”

Falando aos RHs, José Augusto não tem dúvida em definir a Negociação como uma ferramenta indispensável àqueles que lidam com gente. “A negociação com base na solução de problemas deve estar na cultura organizacional não importa a natureza do negócio daquela empresa”, confirma. Segundo ele, há uma percepção equivocada de negociação que a associa apenas à barganha e a barganha é uma forma equivocada para a solução de conflitos. A forma correta é a negociação com base na solução de problemas, que foi a forma utilizada para se chegar ao Acordo de Camp David, que selou a paz entre o Egito e Israel para resolver a questão da Península de Sinai. Ou seja, bota conflito nisto.

Foto: Divulgação



José Augusto Wanderley tem formação em Coaching pessoal e executivo e cursos de extensão em Organizational Behavior and Development pela Pace University de Nova Iorque (EUA) treinamentos de Liderança e de Excelência de Desempenho

Em uma NEGOCIAÇÃO tenha em mente...

Estude - Conheça o assunto na totalidade dos pontos de vista que podem ser, de natureza administrativa, jurídica, técnica, econômica, financeira, fiscal e cultural. Não conhecer bem o assunto é como uma pessoa que anda de táxi numa cidade desconhecida, ou seja, pode ser ludibriada com a maior facilidade.

Defina objetivos - Busque alcançar metas por meio de acordos sabendo que existem interesses comuns, complementares e opostos. Ao abrir o diálogo é fundamental saber muito bem o que quer. Caso contrário, pode-se chegar a uma solução que seja contrária aos próprios interesses.

É um processo - Entender que a negociação se dá em uma sequência de fases é fundamental para o sucesso. Existem sete etapas: Preparação, Abertura, Exploração, Apresentação, Clarificação, Ação Final e Controle/Avaliação. Não se deve atravessar ou inverter jamais esta ordem sob pena de fracasso total.

Conheça o jogo sujo - Seja ético e jogue limpo, pois desvios de conduta podem representar tropeços gigantescos lá na frente. Conheça o jogo sujo para se defender. Existem falcaturas e táticas de fragilização do estado mental. Há pessoas especialistas em bancar o coitadinho, para que você fique com pena e ceda. ■

Alta qualidade no atendimento, tecnologia e práticas de RH para a busca, colocação e capacitação dos melhores e mais adequados profissionais à sua organização.

Oferecemos...

RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

Por meio das mais atualizadas ferramentas, agilidade e eficácia para encontrar as pessoas certas.

ADMINISTRAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA

Cuidamos para você dos encargos trabalhistas de profissionais que atuam em regime temporário.

TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS

Disponibilizamos os melhores profissionais em serviços específicos que assegurem qualidade.

BUSCA DE

NOVOS TALENTOS

Casando a expectativa dos jovens à cultura das organizações.

TREINAMENTO

Gerenciamento de conflitos, desenvolvimento de equipes, entre outros desafios.

Fala cliente...

"Trabalhamos com o Grupo LET há mais de quatro anos. Antes disso, a outra empresa que nos atendia nos deu muitos problemas... Quando a Globo nos indicou o Grupo LET, começamos o trabalho de admissão dos temporários com vocês. O serviço que o Grupo LET nos entrega, desde o início, tem sido muito bom. Na parte de documentação, por exemplo, vocês são bem corretos. Já no atendimento, nos sentimos priorizados por vocês. Tudo o que solicitamos tem sempre rápido retorno. Quando manifestamos qualquer dúvida, os colaboradores da LET demonstram extremo conhecimento sobre aquilo que informam ou orientam. Estamos extremamente satisfeitos com o Grupo LET e vamos continuar usando os seus serviços por muito tempo, assim esperamos."



Valéria Guimarães,
Analista de RH da Som Livre

Entre em contato conosco!

Matriz - Rio

Centro Empresarial Barra Shopping
Avenida das Américas, 4.200 - BL.9 - salas 302 A e 309
Barra da Tijuca - (RJ) - CEP 22640-102
Telefax: (55 21) 3416-9190

Centro - Rio de Janeiro

Avenida Rio Branco, 120 - Grupo 607 - salas 14 e 15
Centro - (RJ) - Cep: 20040-001
Tel.: (55 21) 2252-0780 ou (55 21) 2252-0510

São Paulo

Rua 7 de Abril, 127, Conj. 42
Centro - (SP) - CEP 01043-000
Telefax: (55 11) 2227-0907 ou (55 11) 5506-4299

Juiz de Fora

Rua Halfeld 414, sala 1207
Centro - (MG) - Cep: 36010-900
Tel.: (55 32) 3211-5025

Na internet

www.grupolet.com

Ou pelo e-mail

grupolet@grupolet.com



Foto: Alexandre Pecanick

JAYME MONJARDIM

Diretor de TV da Globo e de Cinema

60 anos que dignificam o legado da criação artística no Brasil

Há mais de 20 anos você conhece a capacidade de trabalho desse paulistano, diretor de TV e cinema. Como não se lembrar das grandes cenas de novelas e minisséries como *Roque Santeiro* (1985), *Sinhá Moça* (1986), *Pantanal* (1988), *Chiquinha Gonzaga* (1999), *Terra Nostra* (2000), *Aquarela do Brasil* (2000), *A Casa das Sete Mulheres* (2003), *Páginas da Vida* (2006), *Maysa – Quando Fala o*

Coração (2009), *Viver a Vida* (2009), *O Tempo e o Vento* (2013), entre outras?! Em todas elas esteve marcado o criterioso trabalho de pesquisa, desenvolvimento, interação com a equipe e primoroso talento de execução de Jayme Monjardim.

Neste mês de maio ele completa seis décadas de vida e considera que, ainda, não chegou ao auge. Compreensível. Descendente de duas famílias tradicionalíssimas na construção do

Brasil, os Matarazzo (São Paulo) e os Monjardim (Espírito Santo), Jayme é um ser humano que entrega o dia a dia à criação de trabalhos cujo resultado surpreendente a ele mesmo.

Filho da inesquecível cantora Maysa e do empresário André Matarazzo, ele iniciou carreira no início dos anos 80 na Rede Bandeirantes, transferindo-se para a Globo nesta mesma década. Antes havia estudado na Europa e “bebido” tudo sobre a linguagem do

Cinema em sua fonte: na Itália, com Michelangelo Antonioni.

Gentilmente, Jayme nos recebeu em sua residência no Rio para abrir o coração sobre a paixão pelo trabalho: show de referências para quem atua em RH.

NEWSLET - Que valor o legado familiar teve para a sua formação humana e profissional?

Jayme Monjardim – O importante legado do ser humano é a Educação que recebe. Desde pequeno fui criado e impregnado com bastante cultura, estudo, referências artísticas, estéticas. O meu pai era muito apegado às artes e a minha mãe (Maysa), nem se fala. Morei dos sete aos 17 anos na Europa, boa parte desse tempo em Madrid (Espanha). Também estive na Itália, Suíça, Marrocos e Portugal. Essas andanças me ajudaram a ter uma visão de mundo mais ampla, o que faz diferença em meus trabalhos. Ao estar em muitos países, você vê muros, pedras e esquinas diferentes; jeitos distintos de se viver e se sentir feliz. Desde criança fiquei acostumado a encarar a mudança como algo natural.

NEWSLET – E como foram a sua formação e criação de referências no vídeo?

J.M. – Nos anos 70, após voltar da Espanha e me graduar em Administração, eu já tinha uma empresinha de vídeo super 8; filmava casamentos e cirurgias plásticas. Desde garoto, com filmadora em punho, fazia historinhas bem doidinhas na casa de amigos. Mas também gostava da aviação. Cheguei a tirar todas as licenças, mas desisti ao quase sofrer dois acidentes, em uma época em que ainda não havia a regulamentação. Quando a minha mãe morreu (1977) decidi fazer um curta metragem sobre ela em super 8, participei de um festival e ganhei prêmio.

NEWSLET – Isto “te deu um gás”. Qual foi o passo seguinte?

Quando você expõe o seu sonho de forma convincente e envolvente e a pessoa embarca nele; você consegue o que quiser dessa pessoa..., sobretudo, a vontade de participar do seu sonho.

J.M. - Peguei parte do patrimônio que tinha recebido do meu pai para fazer filme de forma profissional. Fiz três documentários. Depois fui ao Nordeste e fiz 22 curta-metragens de 35 mm, isto em 1981. Também transformei aquele filme da minha mãe de Super 8 para 35 mm, que foi premiado no Festival de Gramado. O reconhecimento ampliou minha motivação para criar. Conheci então o Francisco Ramalho Jr., um diretor de cinema de São Paulo. Passei a ser assistente dele e aprendi demais. Outro grande salto foi quando aceitei um convite para ir até a Itália, onde convivi com Michelangelo Antonioni. Trabalhei com ele no filme “Identificazione di Una Donna”. Rede de contatos é tudo. Acabei conhecendo o Sandy Van Norman, grande produtor italiano, depois o padre Angelo Arpa, consultor espiritual do Federico Fellini, aí “mergulhei” em Cinné Città. Foi um ano da minha vida me aprofundando no berço do cinema: algo maior do que poderia sonhar.

NEWSLET – Mas você não planejava...

J.M. – Não. As coisas iam acontecendo, mas eu procurava os lugares certos. Curiosamente, um dos dias mais

felizes que tive lá foi quando ouvi dura crítica e de quem menos esperava. Convidei o Antonioni para assistir aos meus curtas na embaixada brasileira. Ele, normalmente super comedido, me olhou firme e disse: “Bela bosta, volte ao seu país e vai procurar a sua identidade, o seu jeito de fazer”. Fiquei envergonhado, mas ganhei uma lição. Dois meses depois, em 1983, estava no Brasil produzindo um longa sobre a minha mãe. E era complicado escolher os melhores profissionais, pois eu ainda não podia pagar pelo trabalho deles.

NEWSLET - Quando estava sem dinheiro, como você “ganhava os caras”?

J.M. - Através dos nossos sonhos. Não tem outro jeito. Quando você expõe o seu sonho de forma convincente e envolvente e a pessoa embarca nele; você consegue o que quiser dessa pessoa. Consegue delas, sobretudo, a vontade de participar do seu sonho. Contudo, há uns 30 anos havia mais companheirismo; parceria. Hoje as pessoas estão mais individualistas.

NEWSLET – Defina a dinâmica de trabalho e criação de uma novela...

J.M. - Novela é casamento entre autor, diretor e ator; o tempo todo, no qual, esse trio cria uma obra. O Diretor de TV é o maestro da “orquestra”: dá o tom, a cara dele naquela versão, o gesto, o afinamento. Nós gostamos de investir em alguns talentos novos, mas mantendo uma base que já conhecemos e com quem gostamos de atuar.

NEWSLET – E como foi a mudança repentina de trajetória ao ir para a TV Manchete e conduzir uma produção ousada como Pantanal?

J.M. – O tamanho do sonho de Adolpho Bloch me atraiu a aceitar, em 1988, o convite para construir algo inédito. E ele construía coisas sólidas. Certa vez entrei no elevador e comentei: “Seu Adolpho, tudo em mármo-

re.” E ele disse: “Meu filho, só construo uma vez na vida”. Ele sempre cuidou bem de mim. Sabia que eu me dedicava de corpo e alma à empresa dele. Não à toa, me enviou para Israel para entender o que é ser um judeu e trabalhar para um judeu. Por tudo isto, Pantanal marcou época: saímos de uma TV de estúdio para uma TV de cenários externos. Era desafiante gravar em uma região de difícil acesso. Houve uma união para fazer um trabalho diferente. Foi um “respiro artístico”. Pantanal nos mostrou que era possível fazer grandes produções priorizando ambientes exteriores.

NEWSLET – Qual é o grande sentimento que impulsiona o seu prazer pelo aprendizado?

J.M. – Gratidão! Este é um sentimento importante. Hoje sou muito grato a todas as pessoas e grandes profissionais que eu já tive a oportunidade de conhecer.

NEWSLET – E o que dizer da filosofia de relacionamento e aprendizado da Globo?

J.M. – A Globo é diferente de tudo o que se pode conhecer. Tem uma visão incrível e moderna da TV tratando-a como negócio; uma concepção profundamente internacionalizada, grandiosa. Não é por acaso que a Globo está entre as três maiores redes de TV do mundo. Esta empresa tem o mérito de sempre ter investido no talento e, sobretudo, em grandes histórias. O maior patrimônio da TV Globo é o talento; mas não somente de um ou dois gestores. A Globo é o fruto do talento de, rigorosamente, TODOS os seus profissionais.

NEWSLET – E, em geral, como se descobre um talento na dramaturgia?

J.M. - Só acontece ao se abrir oportu-

nidades. Primeiro, tem que haver, da parte do diretor, a confiança na própria é a intuição. Intuição é a chave do processo; um forte sentimento, misturado com a observação atenta aos detalhes. Quando avalio um ator em uma cena de teste; não levo em consideração o pior que ele fez, mas o melhor momento dele. Se fez aquele melhor momento, ele é capaz de atingir esse patamar. Pode ter ficado nervoso e errado quase tudo o que fez, mas se, em um determinado momento, alcan-

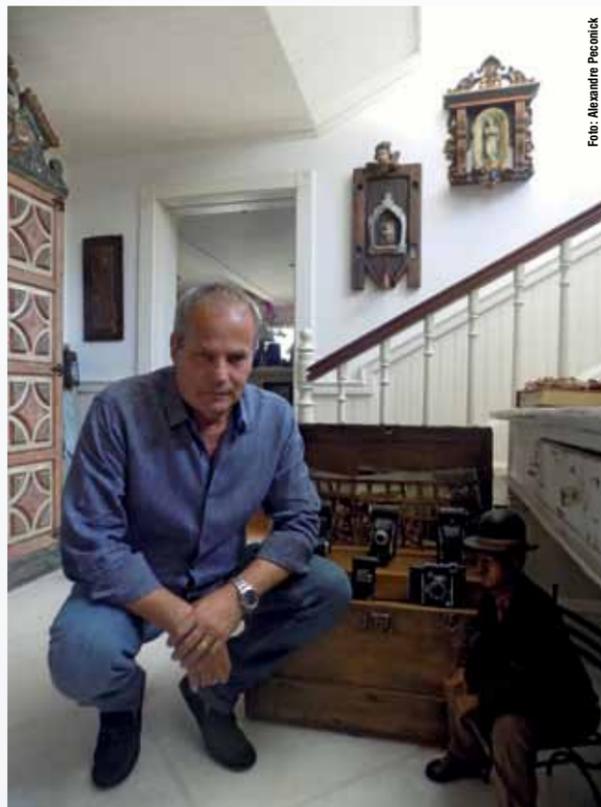


Foto: Alexandre Pecinick

do chega aos 60 anos, que é o meu caso, tem que estudar mais ainda. Por outro lado, penso que a TV, em termos de conteúdo, está retrocedendo. Vivemos uma época adiantada em termos de tecnologia e de atraso em termos de conteúdo.

NEWSLET - Em qual sentido?

J.M. - A forma de apresentarmos os trabalhos mostra que a tecnologia pode estar engolindo o conteúdo. Às vezes você quer fazer uma tomada de câmera maluca o tempo inteiro, e perde a emoção, o entendimento dos sentimentos que aquela cena tem potencial para transmitir. Pode-se melhorar a tecnologia de captação, fazer uma luz mais bonita, usar equipamentos mais leves para acessar locais difíceis, mas nunca ofuscar o conteúdo. Temos que lembrar que no Cinema o cara sai de casa, paga um ingresso e senta em uma poltrona só para ver aquilo. Na TV, o cara não paga nada. Se você não segurá-lo com a emoção e o conteúdo, ele tem o controle remoto nas mãos, pior...ele pode ir embora.

NEWSLET – Como você descreve o passo a passo de seu trabalho de criação em uma novela?

J.M. - Recebo um texto aprovado pela empresa com a missão de “dar vida” àquela história. O momento mais difícil é o da IMPLANTAÇÃO – a cara que você irá dar ao projeto, o jeito de ser de cada personagem, a escolha dos atores mais adequados, o melhor vestuário, as melhores locações, a melhor luz, interpretação, tudo. Cada trequinho tem que dar certo. E eu, Diretor, tenho uma equipe para avaliar junto comigo. Escolho uma com a qual já gosto de trabalhar, pois conheço que tipo de resultado eles podem apresentar. Cada trabalho é uma construção nova, com ensina-



Com e equipe de Em Família, na Áustria, tendo Bruna Marquezine e Bruno Gissoni em primeiro plano Jayme e Juca de Oliveira

Foto: TV Globo / João Miguel Jr.

mentos e referências que posso levar às produções seguintes. E quanto mais a gente aprende, mas percebe o grande vazio do que falta para aprender. Também por isto, todos os dias eu mudo a minha forma de enxergar a arte.

NEWSLET – E o que está produzindo atualmente com esse olhar reinventado?

J.M. - Estou finalizando as tomadas do filme “O Vendedor de Sonhos”, baseado na obra de Augusto Cury, que estreia ainda este ano como o grande lançamento da Warner. César Troncoso e Dan Stulback são os protagonistas. Entre junho e julho começo a dirigir uma nova novela das seis de época na Globo, ainda sem título definido.

NEWSLET - Quando você faz um filme o que você gosta de provocar na cabeça da pessoa que está na poltrona?

J.M. - Sou um sonhador e ainda quero mudar o mundo. Tenho o firme propósito em gerar mudança, reflexão, ajudar as pessoas a repensarem suas vidas. Eu não consigo contar uma história que não tenha uma mensagem, um motivo.

NEWSLET – Nesse sentido, como você vê a capacidade humana de refletir acerca do próprio futuro do seu trabalho?

J.M. - Cada um é do tamanho que pretende ser. Se a gente não repensar, não preparar o futuro, e isto inclui acompanhar tudo o que está acontecendo, vai ficar para trás. Porque as coisas estão evoluindo muito rápido. É preciso olhar o mundo sem filtros, preconceitos e amarras. Vivemos na história do Brasil o maior momento de dúvida sobre o futuro. Nunca se viu uma crise tão grande de como será o nosso futuro. Há cerca de 30, 40 anos

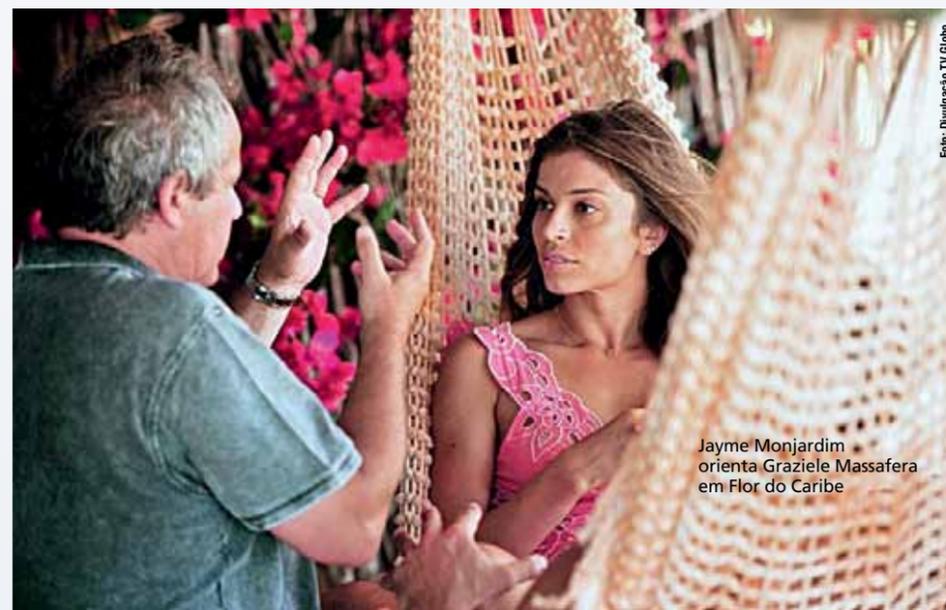
atrás até poderíamos programá-lo. Hoje, em questão de segundos, algo pode mudar e te desconcertar.

NEWSLET – E o que representa para um artista trabalhar em meio à incerteza?

J.M. – Atuar em meio à incerteza também gera a necessidade de ser criativo. Para o artista a incerteza não faz tão mal, porque ele, o tempo todo, improvisa. E em outras profissões o improvisado também tem se mostrado vital. É preciso trazer novas soluções e rapidamente. Se a nossa matéria é o capital humano, a incerteza estimula, mas devemos permanecer antenados ao conteúdo, porque acesso à tecnologia todos têm. O que vai predominar é a mente; o mundo será, sobretudo, de quem tem ideias e sabe, com elas, gerar novos conteúdos. Por isto, ninguém procura mais um cara que faz um pouquinho de tudo. Quero o especialista, focado em algo específico. Pau pra toda obra, que faz qualquer coisa, me desculpe: ele não me interessa.

NEWSLET – Para finalizar: como avalia as produções que chegam ao mercado?

J.M. - Há grandes diretores e atores jovens surgindo. Mas a cultura no Brasil é muito um esforço pessoal de cada um, que luta pela sua porção de cultura. Não se vê uma união. Há um abandono cultural e patrimonial fora do comum. Se não partir da gente, com esse atual governo, então, impossível. ■



Jayme Monjardim orienta Grazielle Massafra em Flor do Caribe

Foto: Divulgação TV Globo



Yuan Aiping ministra cursos reconhecidos pelo governo chinês como "os melhores cursos de mandarim do mundo". O executivo Ricardo e sua filha Camilla (na foto menor) ampliaram suas possibilidades profissionais após conhecerem o idioma e a China



Foto: Album de Família

CONEXÃO CHINA

O salto no mercado daqueles que se comunicam em...Mandarim

Ni hao" ou "Tudo bem", diz conhecida saudação no idioma mandarim. Para os chineses, o mercado vai bem, obrigado. Lá a economia funciona, a população tem noção de que recebe serviços pelos impostos que paga, há segurança, tranquilidade, empregos em profusão e visão de futuro. Além do motivo da Chi-

na ser nosso mais importante parceiro comercial, o aprendizado de uma cultura milenar e vencedora tem atraído brasileiros a aprender o idioma mandarim. Quem passa pela "experiência chinesa" garante: ganha competitividade.

Radicada há 18 anos no Rio de Janeiro (Brasil), a pedagoga chinesa Yuan Aiping tem se dedicado desde 1997 a

ensinar o idioma aos brasileiros, entre eles dezenas de executivos de empresas como Vale, Petrobras, Globo, Itaú, Bradesco e Amsterdam Sauer. Em 2003 foi pioneira ao lançar um livro de ensino do mandarim para brasileiros. Com o aumento da demanda, em 2004, abriu o Centro Cultural China-Brasil Yuan Aiping. Seu trabalho foi fundamental para o Governo Federal Brasileiro e jornalistas brasileiros, em viagens de cunho político e esportivo. Em 2007 abriu uma filial do Centro Cultural em Pequim (China) e mais tarde em Xangai.

"O mandarim é a língua do futuro", aponta Yuan Aiping. Desde 2007 muitas empresas chinesas que contratam brasileiros estão dando clara prioridade àqueles que já falam o mandarim.

Além da didática customizada para empresas, há cursos e livros especializados para crianças e idosos. Uma senhora de 85 anos, aluna de Yuan, diz que "estuda mandarim para não envelhecer seu cérebro". E está certa. Pesquisas comprovam que o ideograma desenvolve o hemisfério esquerdo do cérebro, aquele ao qual, em geral, não temos acesso e faz a conexão entre os dois hemisférios.

Ciência à parte, o maior diferencial desse aprendizado é verificado na comunicação: item de sobrevivência no meio organizacional. Segundo a Profª Yuan, o chinês não fala muito bem o inglês e se percebe que um brasileiro logo se interessa por estabelecer amizade com ele. "Não se exige falar perfeito, mas precisa ter boa entonação e noção razoável de vocabulário", sugere. Em média, um brasileiro que faz uma aula por semana no nível básico em um livro com mais de 500 palavras consegue em seis meses se comunicar oralmente bem nos negócios.

Mas a consolidação do relacionamento com os chineses, importante para os negócios, acontece com a observância de algumas regras de etiqueta. Antes de qualquer coisa, jamais chegue atrasado a um compromisso: o chinês é pontualíssimo.

Uma curiosidade: muitos contratos são fechados durante um jantar. Atenção: em um primeiro encontro, não fale



Foto: Alexandre Peconick

de negócios. "Primeiro fazemos amizade, depois negócio", justifica Yuan. Outros pontos de alerta: quando um chinês lhe oferece um cartão de visitas, pegue-o de pé e com as duas mãos; ao fazer um brinde, todos se levantam e um copo tem que ficar abaixo de outro e, enquanto a pessoa mais importante na hierarquia chinesa (entre os presentes) não mexer na comida, todos os demais devem esperar.

Para os líderes de RH que quiserem entender os chineses, Yuan chama atenção para um motivo de atrito entre chineses e brasileiros: brasileiro reclama que "trabalho é um fardo" e adora feriados. O chinês não. Considera o trabalho uma benção e trabalha aos sábados e domingos. Feriados? Na China quase não existem. "Na China não existe hora extra, chamamos isso de dedicação, lá se cumpre metas; recomendo aos RHs que vão se relacionar com chineses que entendam isto", acentua.

Aprender o mandarim com a Profª Yuan Aiping e os costumes chineses no Centro Cultural foi decisivo para que o executivo Ricardo Mello de Barros, sua filha Camilla, a esposa Elizângela e o filho Paulo pudessem conviver durante um ano e meio em Pequim (China), entre julho de 2014 e dezembro do ano passado.

Gestor da área comercial em uma grande empresa brasileira, Ricardo percebia a rápida evolução da China no mercado. Em um trabalho realizado em Taiwan, em 1995, o não conhecimento do idioma local lhe trouxe, como admite, "muito sufoco". Quando ficou decidido



Foto: Divulgação

Foram poucas aulas, e na última, um "laboratório de etiqueta" em restaurante chinês, "mas fizeram muita diferença positiva já em nosso desembarque em Pequim", diz Ricardo.

pela empresa seu job na China, ele matriculou a si mesmo e familiares no curso de mandarim. "Obter o conhecimento básico melhorou nossa autoestima para chegar à China", enfatiza Ricardo.

Com os amigos chineses, vizinhos, o pessoal do trabalho e a professora de mandarim, ele e a família foram, aos poucos, melhorando fluência e entonação. Somando os conhecimentos transmitidos pela professora Yuan ao dia a dia em Pequim, Ricardo aprendeu que na vida pessoal ou nos negócios é preciso paciência para conquistar a amizade de um chinês.

Uma estratégia que lhe criou um atalho para quebrar o gelo foi sugerida por Yuan Aiping: ter um nome chinês. Como "Ricardo" não tinha tradução para o chinês, Yuan lhe sugeriu "Mao" (que vinha de Mao Tse Tung); depois o "Fu", riqueza; e "Chan", prosperidade. "Ao apresentar o meu cartão escrito Mao Fu Chan me tornei mais familiar a eles e consegui arrancar um sorriso logo no segundo encontro; uma vitória", avalia o executivo.

"Viver na China foi muito bom, aprendi demais e tive a oportunidade de conhecer detalhes sobre a cultura local, fiz novas amizades. Hoje os chineses estão viajando mais a trabalho para vários países, devido aos acordos e contratos comerciais entre empresas chinesas e governos. Muitos estão indo ao Brasil com intenção de investir e trabalhar. Saber um pouco o idioma irá nos ajudar (a nós

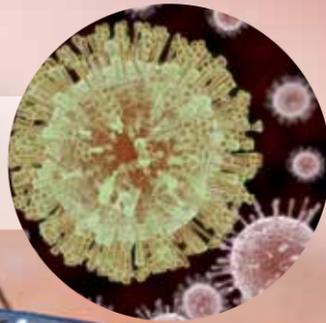
brasileiros) no estabelecimento de novas relações comerciais.", avalia Ricardo. Outra conquista sem preço para Ricardo foi proporcionar crescimento intelectual e visão de mundo diferenciada à filha Camilla de Barros, 19 anos, hoje estudante de biomedicina no Brasil. A moça, que cursava medicina em Buenos Aires (Argentina), ficou feliz ao saber que teria a chance ímpar de absorver uma educação milenar. Além das saudações, pediu a Yuan para lhe ensinar a frase "Como se diz isso em chinês?".

Na Beijing University Health Science não pôde fazer a transferência direta para a medicina; teve que passar por um processo preparatório, aprendendo biologia, física, química e matemática, em chinês para depois fazer a prova de proficiência em Mandarim. Aprovada, no entanto, recebeu a notícia de que seu pai (e ela) teria que voltar ao Brasil. A estudante quase entrou em depressão. "Sou brasileira, mas é desmotivador planejar um futuro e não conseguir enxergá-lo aqui no Brasil. Na China há hospitais com tecnologia de ponta e milhares de opções de qualidade para planejar o futuro", explica Camilla.

Tal qual o seu pai e outros brasileiros que aprendem o mandarim, Camilla, no entanto, se vê competitiva: "esse idioma nos deixa mais fortes psicologicamente, ganhei uma autonomia para estudar e entender uma cultura milenar, confiança para seguir uma carreira linda", finaliza. ■



Zika Vírus



MELHOR PREVENIR DO QUE CHORAR DEPOIS

*Vanessa de Paula

O Zika é um vírus do gênero flavivírus. Até o momento, são conhecidas e descritas duas linhagens de vírus, uma africana e outra asiática. O vírus circula na corrente sanguínea por até sete dias, e ainda sim as pessoas podem aparecer com o sintoma até 14 dias.

A principal forma de transmissão é pelo mosquito *Aedes Aegypti*, mesmo transmissor da dengue e da febre chikungunya, alguns cientistas defendem que o sêmem, a placenta e o sangue também podem transmitir. Recentemente a Fundação Fiocruz apresentou alguns estudos sobre a presença do vírus na saliva e urina, mas ainda não houve a confirmação.

Os sintomas mais frequentes são: febre baixa (entre 37,8 e 38,5 graus); Dor nas articulações (artralgia), mais frequentemente nas articulações das mãos e pés, com possível inchaço; Dor muscular (mialgia); Dor de cabeça e atrás dos olhos; Erupções cutâ-

neas (exantemas), acompanhadas de coceira. Podem afetar o rosto, o tronco e alcançar membros periféricos, como mãos e pés; Conjuntivite: um quadro de vermelhidão e inchaço nos olhos, mas em que não ocorre secreção.

Quando presentes, os sintomas são leves e duram menos de uma semana. Não há, ainda, vacina ou tratamento específico. Em vez disso, o foco está no alívio dos sintomas e inclui repouso, reidratação e uso de paracetamol para febre e dor. Aspirina e anti-inflamatórios não-esteroides (NSAIDs), como ibuprofeno, devem ser evitados.

O ciclo de transmissão ocorre quando a fêmea do mosquito deposita seus ovos em recipientes com água (lugar quente e úmido), ao saírem dos ovos, as larvas vivem por até uma semana. Após este período, transformam-se em mosquitos adultos, e procriam em velocidade extraordinária. Os ovos que carregam o embrião do mosquito transmissor da Zika Vírus podem suportar até um ano a seca e serem

transportados por longas distâncias, grudados nas bordas dos recipientes e esperando um ambiente úmido para se desenvolverem.

O mosquito é pequeno, mede menos de um centímetro, tem a cor café ou preta e listras brancas no corpo. Costuma picar nas primeiras horas da manhã e nas últimas da tarde, evitando o sol forte, mas isso não quer dizer que não ocorram ataques fora desses horários e condições. A pessoa não percebe a picada, pois não dói e nem coça no momento. Por ser um mosquito que voa baixo, até dois metros, é comum ele picar nos joelhos, panturrilhas e pés.

Algumas empresas brasileiras (Cervejaria, telecomunicação, etc) e o Ministério da Saúde já estão em campanha para o combate o Zika vírus. Para evitar acidentes precisamos trabalhar com prevenção e conscientização. Se quiser realmente acabar com o mosquito *Aedes Aegypti* a população precisa se movimentar. Com o logo "UM MOSQUITO NÃO É MAIS FORTE QUE UM PAÍS INTEIRO", #zikazero, o governo tem a pretensão de sensibilizar a população brasileira para eliminar os criadouros e evitar a proliferação do mosquito transmissor dos vírus.

Mas, cá pra nós, não precisamos esperar o governo fazer alguma coisa para nós mesmos nos mexermos; inclusive as mulheres grávidas – embora não esteja 100% comprovado ainda que os casos de microcefalia dos fetos sejam provenientes exatamente do zika vírus. ■

*Vanessa de Paula, é a Técnica de Segurança no Trabalho do Grupo LET Recursos Humanos

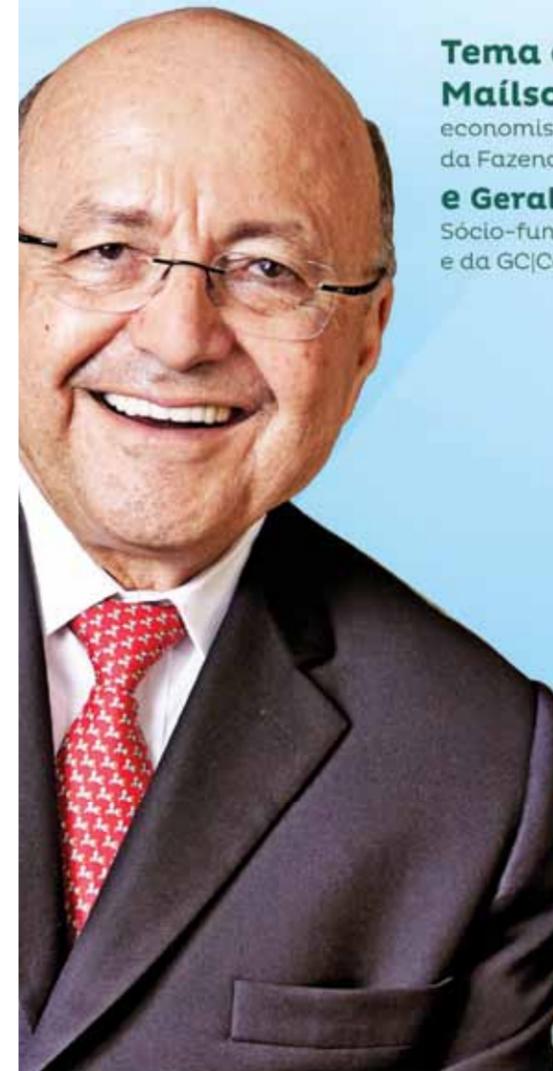


2016 - 2018 INFLUENCIAÇÃO
Conarh

Gestão que inspira pessoas que conquistam...

O MAIOR EVENTO DE GESTÃO DE PESSOAS DA AMÉRICA LATINA JÁ TEM ATRAÇÕES CONFIRMADAS

“OS PRÓXIMOS ANOS DO BRASIL”



Tema da palestra de Mailson da Nóbrega (foto)

economista e ex-ministro da Fazenda

e Geraldo Carbone

Sócio-fundador da G|xtrat e da GC|Capital

MAIS PALESTRANTES CONFIRMADOS

- Caçadores de Bons Exemplos, Iara e Eduardo
- Arthur Marinho, Consultor da Tempo Consultoria
- Himanshu Tambe, Diretor de Talent & Organization da Accenture na Ásia Pacífico
- Gustavo Caetano, CEO e Fundador da Sambatech
- Rafael Souto, fundador e CEO da Productive
- Luis Rasquilha, CEO da Inova Consultoria

Entre outros!

15^a a 18 de AGOSTO

Transamerica Expo Center São Paulo - SP

Ligue agora e aproveite as condições especiais de inscrição:

(11) 3138-3420 congressista2016@conarh.com.br

Oscar Schmidt

Palestras Motivacionais

É ano Olímpico não é?! Você e a sua empresa não podem perder essa! 32 anos de experiência do maior ídolo do basquete brasileiro são transmitidos por Oscar Schmidt com muito conteúdo, intensidade, humor e paixão. Mais de 400 empresas já assistiram a mais de 700 palestras motivacionais com temas como "Obstinação", "Desafios", "Liderança", "Trabalho em Equipe", "Vencendo o Invencível", "Inovação", entre outros.

Crise?! Que nada! Chame o Oscar e deixe mostrar que é sempre possível alcançar saída para qualquer problema. Duas vezes Palestrante Top of Mind do Brasil (2013 e 2015), Oscar traz em palavras e vídeos, exemplos de sua magnífica trajetória que o levou a ser um dos três brasileiros ungidos ao Hall of Fame do Basquete nos Estados Unidos.

CONTATO PARA PALESTRA MOTIVACIONAL, IN COMPANY OU EVENTOS:

Telefone: (11) 9 8888 0014

E-mail: oscarschmidt@oscarschmidt.com.br

